

(науковий керівник: д. е. н., доцент, в.о. директора навчально-наукового інституту біоресурсів і природокористування ЗУНУ Шушпанов Д.Г.)

## **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ У ХХІСТОЛІТТІ**

Сучасний світ переживає період радикальних та стрімких змін. Швидкий розвиток техніки та технологій, сучасного світового суспільства, різних соціально-економічних процесів відбувається внаслідок взаємодії різних ресурсів, серед яких найбільшої уваги потребують людські ресурси. В той же час, існує багато факторів, які впливають на цю категорію, змінюють її і створюють умови для розвитку або навпаки, стримують і перешкоджають йому. Одним із них є Пандемія COVID-19, яка суттєво вплинула на соціально-економічні процеси життєдіяльності планети, змінивши розвиток цивілізації.

Глобальний розвиток суспільства завжди супроводжувався бурхливими подіями, суперечностями та невизначеностями. На початку третього тисячоліття світ характеризується надзвичайним прискоренням економічної динаміки та складністю середовища проживання людства, що в умовах глобалізації вимагає освоєння сьогоденної реальності та проектування майбутнього.

Якщо брати за основу людських ресурсів населення як сукупність людей, що природно-історично склалася, проживає й відновлюється у процесі зміни поколінь внаслідок народжень і смертей, то його структура, згідно з державним регулюванням, зайнятості може розглядатися як «допрацевдатне» (діти, неспроможні до праці), «працевдатне» (населення, спроможне до праці) та «непрацевдатне населення» (непрацюючі пенсіонери, неієздатні та неспроможні до праці – хворі люди працевдатного й непрацевдатного віку) [1].

Розвиток людських ресурсів – це складна концепція, яка

поєднує безліч понять і зосереджена як на індивідуальному, так і на організаційному розвитку людини. Тому розвиток людських ресурсів важко визначити однозначно.

Головна мета розвитку людських ресурсів полягає у визначенні ресурсів, необхідних людям для збалансованості успіху – як особистого, так і організаційного. Виходячи з цього, виділяють два основні напрями розвитку людських ресурсів – індивідуальне і організаційне навчання та досягнення індивідуальної і організаційної продуктивності. Таким чином, оцінка успіхів або результатів розвитку людських ресурсів можуть бути зосереджені в області навчання і продуктивності, а основний сенс розвитку людських ресурсів полягає у подальшому вдосконаленні цих процесів [2].

Практика розвитку людських ресурсів спрямована на одержання знань і навичок, накопичення досвіду і підвищення кваліфікації персоналу, що дозволяє вдосконалювати роботу груп, робочих процесів і бізнес-структури в цілому. При цьому розвиток людських ресурсів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивний наслідок – невимушеність, з якою люди готові приймати участь в процесах розвитку людських ресурсів. Негативний наслідок полягає у опорі змінам, який властивий людям, і це стосується і процесів розвитку людських ресурсів, навчання та набуття нових знань.

Розвиток людських ресурсів – це сфера поєднання теорії та практики, яка є основою інших, тісно пов'язаних областей бізнес-структур: планування людських ресурсів; організаційна та операційна ефективність; підвищення якості; стратегічне планування; управління людськими ресурсами (HRM); людські ресурси (HR).

Аналіз даних, отриманих під час дослідження, свідчить про те, що розвиток людських ресурсів відбувається на індивідуальному та організаційному рівні. Практика розвитку людських ресурсів спрямована на здобуття знань та навичок, набуття досвіду та підготовку персоналу, що дає змогу вдосконалити роботу груп,

робочих процесів та бізнес-структур загалом. Водночас розвиток людських ресурсів може мати як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивним наслідком є легкість, з якою люди готові брати участь у процесах розвитку людських ресурсів. Негативним наслідком є стійкість до змін, властива людям, і це стосується процесів розвитку людських ресурсів, навчання та набуття нових знань.

На початку XXI ст. розвиток людських ресурсів відбувається під впливом рушійних сил, що мають інший векторний напрямок. У світі існує невідповідність між формами управлінського впливу на людські ресурси та безпечними умовами життя людства, про що свідчать глобальні загрози, проблеми, тенденції та виклики. Все це вимагає концептуального визначення та формалізації теоретичних та прикладних аспектів якісного управління та регуляторного впливу на розвиток людських ресурсів в умовах глобалізації світової економіки.

#### **Використані джерела**

1. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: Навч. посібник. Київ, КНЕУ, 2003. 252 с.
2. Swanson R.A., Holton E. F. Foundation of Human Resources Development. 2d edition. Berrett-Koehler Published. 2009. P. 456.

**Гнатюк Діана**

(науковий керівник: к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Марцінковська О. Б.)

### **ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ КОМАНДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

Команда – це особливий різновид невеликої групи, якій властиві особливі риси, що визначають ефективність її діяльності. Команда більш сильна й має більший потенціал, ніж робоча група. Але команда вимагає і більшого внеску від усіх її членів для реалізації цього потенціалу. Ефективність командної роботи залежить від того, як учасники працюють разом [1].

Команду також визначають як соціальну систему, що